Formes d'emploi et de travail atypiques

Atelier 2
Formes d'emploi et de travail atypiques : plus de souplesse, plus de création d'activités ? Avec quels effets ?

Compte rendu du 28 juin 2012
Ateliers organisés par Aravis avec le Conseil régional Rhône-Alpes et la Direccte
Partenariat avec Emploi en Formes et l'Urscop

Bilan quantitatif
80 participants
(dont 28 entreprises – 17 institutionnels – 23 consultants et universitaires – 3 partenaires sociaux)

1. Introduction Chantal Prina Aravis, Christophe Everaere, Lyon 3
Les formes atypiques d'emploi et de travail désignent « les innovations et les mutations qui modifient la façon traditionnelle d'exercer le travail. Ces changements ou nouveautés (…) affectent différentes dimensions de l'exercice du travail, les plus concernées étant le lieu, le temps et la durée de travail ainsi que le statut des travailleurs. »
Laboratoire du Lentic – Odisser

Rappel fil rouge, leçons de l'atelier n°1

➔*Voir présentation power point sur le site web d'Aravis : rubrique emploi et compétences / nouvelles formes d'emploi et de travail*

2. Nouvelles formes d'organisation, Alain Charvet, Aravis
Pour obtenir plus de flexibilité, des coûts moindres, une qualité de services ou de produits plus élevée, les entreprises modifient leur enveloppe organisationnelle et juridique : entreprises en réseau, sous-traitance, prestation de services, constitution de groupes…
Dans ce contexte, elles recourent fréquemment aux formes d'emplois et de travail atypiques : temps partiel, travail en mode projet, mise à disposition de personnel, externalisation…
L'usage de ces formes d'emploi et de travail a des effets sur les liens de subordination, les frontières entre contrat de travail et contrat commercial, les relations de travail ou encore le dialogue social.

➔*Voir présentation power point sur le site web d'Aravis*

3. Salariés, entrepreneurs, salariés-entrepreneurs ou entrepreneurs salariés ?

En réponse aux besoins d'externalisation des entreprises et/ou au besoin d'autonomie des travailleurs ou encore aux politiques publiques visant à favoriser la création d'activité, des formes de travail autonome ou indépendant se développent. Trois modalités ont été abordées lors de cet atelier : l'auto-entrepreneuriat, le portage salarial, les coopératives d'activités et d'emploi.

CARACTERISTIQUES : ce sont toutes des formes de travail individuelles, elles peuvent être utilisées de façon transitoire (avant de créer une entreprise ou de retrouver un emploi), en complément d'une autre forme d'emploi (avec un temps partiel qui ne suffit pas à obtenir des revenus suffisants, par exemple) ou encore de façon pérenne. Deux d'entre-elles - portage salarial et CAE - brouillent les frontières entre relation de travail et relation commerciale en accompagnant des « entrepreneurs-salariés ».

PARMI LES QUESTIONS QUE SOULEVENT CES FORMES : à quelles conditions peut-on devenir « entrepreneur de soi-même » ? Individus, donneur d'ordre, société… qui assure alors les risques liés à l'activité, à la non-activité ? Cela marque-t-il l'effacement du salariat ? Quels liens de subordination, quels liens de dépendance ? Quel accès à la protection sociale, quelle sécurisation des parcours pour les indépendants et les semi-indépendants ?

3.1 Focus sur l'auto-entrepreneuriat

TEMOIGNAGE EXPRESS de deux travailleurs en hauteur ayant monté leur auto-entreprise pour démarrer de façon simple et rapide une activité indépendante. Ils en voient aujourd'hui les limites : chiffre d'affaires bridé, difficultés pour acheter du matériel de travail (achats non déductibles du chiffre d'affaires), impossibilité d'embaucher, problème d'image vis-à-vis des donneurs d'ordre… Ils expriment leurs difficultés à passer le cap suivant : monter une entreprise autre qu'une auto-entreprise.

INTERVENTION DE CHRISTOPHE EVERAERE SUR L'AUTO-ENTREPRENEURIAT

- 2 visions contrastées de la création d'entreprise : projet offensif ou solution par défaut d'emploi ? Hypothèse : l'auto-entrepreneuriat serait plus proche de la polyactivité, prudente que de l'entrepreneuriat « pur » (création) ?
- Quelques données : sur 1 million d'auto-entrepreneurs en 2012, la moitié seulement a déclaré un chiffre d'affaires, 40 % des auto-entrepreneurs ont une autre activité salariée. Chiffre d'affaires annuel moyen de 12 000 euros.
- En principe, l'auto-entrepreneuriat est un état provisoire, mais il a dans les faits un effet tremplin limité vers la création d'entreprises sous d'autres formes.
- Combinaison auto-entrepreneuriat, portage salarial, temps partiel = porosité entre les régimes et les formes d'emploi.

➔ *Consulter la présentation de Ch. Everare sur le site web d'Aravis (avec données sur les formes d'emploi indépendantes et la qualité de l'emploi au niveau européen)*

3.2 Focus sur le portage salarial

INTERVENTION DE ROLAND BRECHOT, directeur général de la société de portage ITG et président de l'association Emploi en formes.

- Le développement du portage salarial cherche à s'inscrire dans le concept de l'autonomie professionnelle : maitrise des parcours professionnels, maitrise du temps…
- Spécificités du fonctionnement du portage salarial (cf. le glossaire). Autonomie du salarié porté dans ses prospections et la réalisation de son travail, tout en conservant un statut de salarié. La société de portage porte la responsabilité du contrat commercial et du contrat de travail.

- En principe, conçu pour des missions d'expertise, de conseil, de formation.
- Motifs de recours au portage salarial : missions occasionnelles, transitions professionnelles, consultants autonomes.
- Pas de chiffres officiels, le SNEPS qui regroupe 50% des entreprises de portage, compte 15 000 salariés portés pour 500 ETP (équivalent temps plein), 30 000 salariés au niveau national ? 4 000 équivalents temps plein ? Chiffre d'affaire moyen facturé par consultant faible : 13 000 euros par an (avec grande variations selon qu'il s'agit d'une activité de complément ou d'une activité principale, d'une activité transitoire ou pérenne, selon que le consultant débute ou est confirmé.)
- Valeur ajoutée : gestion des ruptures d'emploi, approche sécurisée de la création d'entreprise, accès à une protection sociale…
- Bonnes pratiques : système de gestion complet de l'activité du porté, formation à la posture de consultant autonome, accord de GPEC…

➔ *A lire :*
Sur le site web d'Aravis, le glossaire
Sur le web : Les professionnels autonomes, une nouvelle figure du monde du travail. L.Coquelin, E.Reynaud. 2003)

TEMOIGNAGE EXPRESS d'une salariée en portage. Ne se sentant pas prête pour l'entrepreneuriat, Karine s'est tournée vers le portage salarial pour développer à nouveau des activités de conseil tout en maitrisant ses horaires de travail. Les raisons de ce choix ? La volonté de maintenir un lien salarié, la facilité de gestion, les possibilités d'être en réseau avec d'autres salariés portés – « l'impression de faire partie d'une même entreprise ». Mais la posture de « consultant autonome » n'est pas simple, même pour une ancienne consultante salariée, les formations et accompagnement que proposent les sociétés de portage sont nécessaires pour développer le réseau, les compétences, le positionnement et éviter les erreurs (manque d'anticipation commerciale, activité mono-client…).

3.3 Focus sur les Coopératives d'activités et d'emploi (CAE)

INTERVENTION DE MICHEL ROHART, directeur de l'Urscop, Union Régionale des Scops de Rhône-Alpes
Les Coopératives d'Activités et d'Emploi proposent une forme d'alternative à l'entrepreneuriat isolé.
En Rhône-Alpes, après 15 ans d'existence, les CAE représentent 1 500 entrepreneurs-salariés par an, 300 ETP, 600 CDI et 23 M de CA. 67 % des personnes en fin de test créent une activité dans la CAE, une entreprise, ou retrouvent un emploi.

- Une autre façon de « fabriquer » de l'entrepreneuriat avec possibilité de participer comme associé à la gouvernance,
- Un souci pour la CAE : ne pas valider la paupérisation, savoir sélectionner et mettre fin à une activité,
- Des difficultés qui restent à résoudre dans le cadre de la relation triangulaire (notamment lors de la phase test avec le contrat CAPE),
- Des réflexions en cours sur les modes de dialogue social.

➔*Voir doc. de synthèse sur le site web d'Aravis*

TEMOIGNAGE EXPRESS d'un entrepreneur-salarié
Consultant en entrepreneuriat, Hervé a lui-même testé plusieurs modalités de travail indépendant / autonome après avoir été salarié : du portage, il est passé à l'auto-entreprise (« quitte à être seul, autant gérer seul ») avant d'intégrer une CAE. La volonté de limiter les risques liés au travail indépendant et l'envie de bénéficier d'un accompagnement complet l'ont orienté vers cette dernière solution. La CAE lui a permis de structurer son activité. Il apprécie les réunions collectives, la mise en réseau pour mieux connaître les activités des autres membres de la CAE voire de travailler ensemble (appels à projet par ex).

TEMOIGNAGE EXPRESS de Claire Gilman, gérante de la CAE « 3Bis »

3Bis est une CAE qui regroupe 50 activités et 60 personnes. Elle propose un cadre économique, juridique et social permettant de tester un projet. Avec l'objectif, si la période de test est concluante, de pérenniser ensuite l'activité créée. Implantées sur la région Rhône-Alpes, les CAE peuvent être des outils de développement local. Les limites et difficultés auxquelles font face les CAE ? L'impossibilité pour les porteurs de projet d'embaucher, et la méfiance par rapport aux formes coopératives. Les CAE restent par ailleurs insuffisamment connues, y compris par les acteurs relais.

3.4 Intervention de Christian Lenoir, inspecteur de l'Igas (Inspection générale des affaires sociales)

Le portage salarial propose des dispositifs d'appui et d'accompagnement aux salariés porteurs d'un projet d'activité. Mais il pose aux inspecteurs de l'Igas des problèmes de fond : modification des liens de subordination, entorse à l'obligation de l'employeur de fournir du travail, transfert de risques vers le salarié porté ou vers la protection sociale...
Les partenaires sociaux ont signé en juin 2010 un accord visant à sécuriser le portage salarial. Le rapport de l'Igas propose de renforcer celles de leurs préconisations qui permettent un recours transitionnel à ce mode d'emploi : obligation d'accompagnement des porteurs de projets, déclaration d'activité et d'exclusivité des sociétés de portage… Il se prononce dans ce cadre pour la mise en place d'un contrat de travail limité dans la durée. Ces dispositions devraient être mobilisables par tout salarié autonome - pas seulement aux cadres - et dans tous les secteurs d'activité, elles devraient pouvoir être mises en œuvre par les sociétés de portage, mais aussi les CAE, couveuses ou encore filiales spécialisées des entreprises de travail temporaire.
Une étude d'impact devrait, par ailleurs, être menée pour mesurer la valeur ajoutée du portage en mode pérenne. Et d'autres pistes devraient être étudiées en parallèle : accès à la protection sociale hors contrat de travail, formes d'appuis contractuels aux indépendants… Ces différentes modalités pouvant à nouveau être mises en œuvre par les sociétés de portage mais aussi les CAE, les couveuses.

Discussion avec la salle :

- L'intervention législative préconisée par le rapport de l'Igas pour sécuriser le portage provoque l'incompréhension des partenaires sociaux en attente de l'extension de l'accord qu'ils ont signé.
- Des salariés portés, qui ne se sentent pas « prêts à passer à l'entrepreneuriat ni désireux de retourner dans le salariat classique », expriment leurs attentes par rapport à une utilisation pérenne de ce type de dispositif,
- Quelle protection sociale et quels services pour les indépendants et les semi indépendants ?

➔ *Voir la présentation de Christian Lenoir sur le site web d'Aravis*
A lire en complément : L'avenir et les voies de régulation du portage salarial. Christian Lenoir et François Schechter. Octobre 2011 (sur le site web de la Documentation française)

4. Conclusion – Michel Weill, vice président du Ceser, l'assemblée consultative régionale.

➔ *Lire ses conclusions sur le site web d'Aravis*

Prochaines dates :

Atelier 3 – 02 octobre 2012
Des formes d'emploi et de travail atypiques, pour plus de mutualisation ?
8h30-13h00

Contact : Estelle Duchemin, e.duchemin@aravis.aract.fr